

## Notas sobre o trabalho e seu contexto social<sup>1</sup>

**Almir Martins Vieira<sup>2</sup>**  
**Douglas Filenga<sup>3</sup>**

**Resumo:** Este artigo tem por objetivo refletir sobre o trabalho enquanto realidade histórica socialmente construída, assumido como provedor de sustento e caminho para a provável aceitação do homem por parte da sociedade. Resgata-se a evolução histórica da ideia de trabalho, desde as primeiras atividades laborais caracterizadas pelo imprevisto e pelas rústicas atividades artesanais, perpassando pela Revolução Industrial, até o contexto do século XXI, permeado tanto pelo desenvolvimento e aplicação de novas tecnologias do trabalho como também por uma paradoxal falta de oportunidades. Conflitos e incongruências como jornada de trabalho, *feedback*, ideias divergentes são apresentadas na reflexão. Outro aspecto abordado é a necessidade de busca por equilíbrio na dedicação de tempo entre o trabalho e a vida fora dele, talvez um dos maiores desafios no mundo contemporâneo. Como possíveis saídas para superação de tal dilema, são propostas investigações que viabilizem a busca pelo prazer na atividade laboral, a caracterização do trabalho enquanto meio de desenvolvimento do indivíduo, de tal forma que o trabalhador esteja apto a identificar seu desempenho, ajustando-se à realidade como algo que lhe faça sentido.

**Palavras-chave:** trabalho; sociedade; capitalismo.

## Notes about work and its social context

**Abstract:** This article has as its objective to offer a reflection regarding work as historically and socially constructed, being one motive of social being, as well as provider of sustenance and direction for the probable acceptance of persons on the part of society. The discussion returns the first laborious activities characterized by improvisation and by simple artesian activities, passing through the Industrial Revolution, until the context of the 21st century, permeated as much by development and the application of new technologies of work, as well as by a paradoxical lack of opportunities in relation to the demand that presents itself. Conflicts and incongruences with work demands, feedback and divergent ideas are presented in the reflection. Another aspect presented in this text is the necessity of seeing a balance in the dedication of time between work and life, which is perhaps one of the greatest challenges in the contemporary world. As possible means of overcoming this dilemma, the text proposes investigations that make viable the search for pleasure in activities in such a

<sup>1</sup> Este texto foi apresentado com o título "Fases e vicissitudes do trabalho: perspectivas históricas e contemporâneas" no VII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET), 20 a 22 de outubro de 2010, em Resende, RJ.

<sup>2</sup> Doutor em Educação; Professor do Programa de Pós-Graduação (mestrado) em Administração da Universidade Metodista de São Paulo; Pesquisador da Cátedra de Gestão de Cidades (UMESP), SP, Brasil. [almir.vieira@gmail.com](mailto:almir.vieira@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutorando em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/EAESP) e mestre em Administração pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP); Professor da Faculdade de Administração e Economia da UMEP, SP, Brasil. [douglas.filenga@metodista.br](mailto:douglas.filenga@metodista.br)

form that the worker be able to identify his production, adjusting it to a reality as something that makes sense to him.

**Keywords:** work; society; capitalism.

## INTRODUÇÃO

Das muitas dicotomias que assolam o mundo ocidental, a fé e a razão ocupam importante lugar nos debates acerca do homem. Tem sua origem marcada pela interferência filosófica da Grécia antiga, passando pelas contribuições acerca do equilíbrio entre elas defendidas por Santo Tomás de Aquino e chegando a seu apogeu a partir do século XVII, pelo fortalecimento da ciência, das ideias iluministas e do discurso do método cartesiano. Da mesma forma, a dicotomia entre a vida pública e a vida privada também oferece importante debate para diversas considerações do cotidiano: as relações sociais e, mais especificamente, o homem, seu trabalho e suas posses nesse contexto.

O termo trabalho possui origem etimológica, segundo Aranha e Martins (1993), do vocábulo latino *tripaliare*, do substantivo *tripalium*. *Tripalium* significa “aparelho de tortura formado por três paus”, instrumento onde eram atados os condenados na antiguidade e que também servia para prender animais que relutavam em ser ferrados. Portanto, o termo “trabalho” nasceu e permaneceu por um longo período histórico associado à ideia de tortura, sofrimento. Tal termo deu origem à palavra trabalho para diversos idiomas, tais como o francês (*travailler*), o espanhol (*trabajar*) e o italiano (*traballare*). Já a definição de “emprego” é apresentada como “1. Ato de empregar; aplicação. 2. Cargo ou ocupação em serviço particular, público etc.; colocação”. Ao analisar as duas definições, entende-se que são substancialmente diferentes. A segunda, focada muito mais no vínculo entre trabalhador e empregador, define o emprego como o ato de aplicar determinada atividade ou ocupação através da concessão de um empregador, que na maioria das vezes é uma organização privada. Neste contexto, o trabalhador recebe, com o cargo, a oportunidade de desempenhar suas atividades e receber uma premiação. A primeira definição, mais densa, direciona o foco para a aplicação de certa habilidade ou esforço humano, visando o alcance de determinado fim. A respeito desse tema, Lukacs (1978) destaca:

somente o trabalho tem na sua natureza ontológica um caráter claramente transitório. Ele é em sua natureza uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto como a natureza inorgânica (...), quanto com a orgânica, inter-relação (...) que se caracteriza acima de tudo pela passagem do homem que trabalha, partindo do ser puramente biológico para o ser social. (...) O trabalho, portanto, pode ser visto como um fenômeno originário, como modelo, protoforma do ser social. (LUKACS, 1978, p. iv).

A composição deste artigo apresenta seis partes, além desta introdução. A primeira parte trata do trabalho em sua perspectiva histórica, bem como suas transformações, além de sua incondicional relação com o capitalismo. Na parte seguinte, discute-se a questão do mercado de trabalho em função dos avanços tecnológicos que se apresentam. O contexto brasileiro é abordado na terceira parte do ensaio, discutindo-se emprego e desemprego. Na quarta parte, discorre-se sobre o chamado “conflito de gerações” que se evidencia no atual mercado de trabalho. O cuidado em se dedicar tempo para atividades não profissionais é o tema da quinta parte, vinculando-se à atenção para com a saúde do trabalhador. Na sexta e última parte, são apresentadas considerações a respeito da importância em se discutir o trabalho, não apenas como ato laborativo ou mera fonte de desprazer, mas também como conjunto de relações que contribuam para garantir sentido à vida.

## **1. TRABALHO: TRANSFORMAÇÃO CONSTANTE**

O trabalho é, além de ação transformadora sobre a natureza, um modificador da maneira com que os homens pensam, agem e sentem, impossibilitando que os seres humanos permaneçam imutáveis ao fim de uma atividade qualquer (ARANHA e MARTINS, 1992). Como afirmam Marx e Engels (1991) a respeito da importância do trabalho em nossa sociedade, ao considerá-lo como fonte de toda riqueza, o trabalho é a condição básica e fundamental de toda a vida humana, além de ser a fonte de criação do homem.

Ao contrário dos seres irracionais, que se transformam e se adaptam de maneira passiva ao meio onde vivem, o ser humano age sobre o meio ambiente ativamente, conseguindo os bens materiais necessários para sua sobrevivência e progresso por meio de seu trabalho, o que inclui a evolução de sua maneira de resolver problemas e a aplicação de seu intelecto para a produção de instrumentos e ferramentas especiais. A sociedade não determina estes instrumentos (nem a capacidade de pensamento) aleatoriamente: cada nova geração se depara com os

instrumentos e ideias que foram desenvolvidos por gerações anteriores e os usam, modificam e melhoram. Para Antunes (2004, p. 27), “a mão não é apenas o órgão do trabalho: é também produto dele”.

Uma rápida análise da evolução histórica das formas de organização do trabalho humano demonstra as transformações contidas nesse sistema. Para Huberman (1986, p. 64), “no início das atividades laborais, todos os membros da comunidade possuíam condições iguais perante o grupo e cada integrante recebia sua ‘parcela de produção’ de acordo com suas necessidades básicas”. Normalmente, o excedente não beneficiava nenhum trabalhador em especial. E foi a partir das transformações que surgiram os proprietários de recursos de produção e com eles o trabalho escravo, pois o trabalho era considerado indigno para homens livres. Foi com a redução significativa da classe escrava que se criou um modelo de trabalho “semi-livre”, no qual os trabalhadores não eram mais propriedade dos senhores, mas ainda dependiam dos meios de produção por eles possuídos. Entrou-se assim no regime feudal.

Sobre as expectativas ligadas ao trabalho e emprego, tem-se nessa época que os servos queriam não apenas a liberdade, mas também a propriedade sobre o fruto de seu trabalho. As conquistas de liberdade por conta de alguns camponeses abriram espaço para que estes executassem outras atividades, tornando-se assim padeiros, sapateiros, tecelões etc., e se organizassem em formas de trabalho urbano. Os trabalhadores que passaram a ser donos de unidades comerciais ou até mesmo de grandes empresas que começaram a surgir no século XVII passaram a constituir uma nova classe social, a burguesia. Tal classe necessitava que o mercado de trabalho fosse livre e, para tanto, era a favor do encerramento total do regime feudal. A burguesia lutava contra a opressão das taxas que alimentavam a corte e obteve o apoio de outras classes marginalizadas pelo regime em questão, tais como os camponeses, os pobres das cidades e até mesmo os intelectuais (cientistas e escritores) que se sentiam engessados por conta da igreja e pelo próprio feudalismo. Com a ascensão da burguesia, a ideia das pessoas sobre o trabalho começou a ser modificada positivamente (ARANHA e MARTINS, 1993).

A indignação burguesa ganhou ainda mais força e as revoltas tomaram grandes proporções. Dentre as mais importantes revoltas, destaca-se a Revolução Francesa de 1789, que contou com o apoio de todas as classes que se sentiam

prejudicadas pelo regime feudalista. Além do aperfeiçoamento das técnicas mecânicas, Aranha e Martins (1993, p. 76) destacam que “tanto a acumulação de capital quanto a ampliação dos mercados abriram espaço para o surgimento de um novo sistema no século XVIII: o capitalista”. A avaliação religiosa do trabalho sistemático e a evidente prova de redenção e de genuína fé foram consideradas como sendo a mais poderosa alavanca concebível para a expansão dessa atitude diante da vida, daquilo que se chama de espírito do capitalismo (WEBER, 2003).

O capitalismo iniciou-se marcado pelo surgimento do emprego e dos salários, apoiado no tripé acumulação de capital, matéria-prima e trabalho. O regime capitalista, juntamente com a Revolução Industrial, trouxe um aumento significativo na produção material e no rendimento proveniente do trabalho.

Esta nova realidade industrial culminou na polarização de recursos, fazendo com que, de um lado, ficassem os altos burgueses extremamente ricos e, do outro, os trabalhadores em condições miseráveis. Deste distanciamento de realidades surgiram duas novas classes sociais: a alta burguesia (ou classe capitalista), que nos países desenvolvidos possuía todos os meios produtivos, e a classe trabalhista (ou classe proletária), que vendia seu trabalho à alta burguesia em troca de um salário, quase sempre insuficiente para prover o atendimento de suas necessidades básicas.

Além da criação de novas classes sociais, o regime industrial também trouxe a necessidade da divisão do trabalho, sendo que a implantação do sistema fabril tornou inviável um trabalhador conhecer todos os processos produtivos de uma indústria. A divisão do trabalho foi intensificada a partir do século XX, quando Henry Ford iniciou o sistema de linha de montagem na Ford Motor Company (fordismo) e o conceito do processo de divisão do trabalho foi aprimorado por Frederick W. Taylor, ao estabelecer a “cientificação” do trabalho, visando aumentar a produtividade dos trabalhadores, reduzindo ao máximo o desperdício de mão de obra e possibilitando que as organizações pudessem ter mais lucro, culminando em melhores salários ao proletariado. Ele também acreditava que, com a administração científica, os trabalhadores poderiam ter mais tempo para o ócio, pois otimizariam suas horas de trabalho dentro das fábricas. Dessa forma, o taylorismo foi tratado como uma ciência mais pela possibilidade de se registrar sistemas de trabalho de forma constante e

sistemática do que pela caracterização de ciência (SOUZA, GARCIA e PETINELLI-SOUZA, 2010).

Há que se registrar também que, em contrapartida aos pensamentos progressistas em relação ao capitalismo expostos, dentre outros, por Taylor e Ford, já existiam as proposições de Marx (1996), analisando o processo de acumulação de capital por parte da alta burguesia e o empobrecimento do proletariado, ao alertar que o distanciamento constante entre ricos e pobres acarretaria no declínio do regime capitalista. A afirmação de que o trabalho torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, posicionava o trabalhador como uma mercadoria tanto mais barata quanto maior o número de bens produzidos. Marx formulou o programa dialético do seu materialismo histórico de forma exemplar na sua análise da relação entre desenvolvimento da “grande indústria” e formação “integral” do homem:

a indústria moderna, com as catástrofes que lhe são próprias, torna questão de vida ou morte reconhecer como lei geral e social da produção a variação dos trabalhos e a maior versatilidade possível do trabalhador; substituir o indivíduo parcial, mero elemento humano que repete uma operação parcial, pelo indivíduo integralmente desenvolvido para quem as diferentes funções sociais não passariam de formas diferentes e sucessivas de sua atividade. As escolas técnicas e agrônômicas são demonstrações desse processo de transformação que são desenvolvidas, de maneira espontânea, na base da indústria moderna. (MARX, 1983, p. 69).

De acordo com tais assertivas, é possível inferir que as passagens de Marx em *O Capital* sobre as potencialidades progressivas da “grande indústria” na formação do “indivíduo totalmente desenvolvido” são fundamentadas na perspectiva do trabalho enquanto algo diretamente relacionado ao ser humano. A formação do “homem integral” precisa da superação do capitalismo, mas o capitalismo só pode ser superado pela associação de homens conscientes, aptos a interagirem e comunicarem-se livremente.

Entretanto, vale registrar a força que o trabalho assume na assimilação das potencialidades da “grande indústria”, superando a velha divisão do trabalho objetivo e subjetivo, dando margem à alienação do indivíduo:

esta “alienação” pode ser superada, de maneira natural, sob dois pressupostos práticos. Transformando-se num poder “insuportável”, isto é, um poder contra o qual se faz uma revolução, sendo necessário que tenha produzido a massa de humanidade como massa totalmente “destituída da propriedade”; e que, ao mesmo tempo, se encontre em contradição com o mundo de riquezas e cultura existente - condições que pressupõem, em ambos os casos, grande impulso da

força produtiva, ou seja, um alto grau de desenvolvimento; por outro lado, este desenvolvimento de forças produtivas (que contém a verdadeira existência humana empírica, dada no plano histórico-mundial e não na vida puramente local dos homens) é um pressuposto prático. Além disso, porque apenas com este desenvolvimento universal de forças produtivas ocorre um intercâmbio universal dos homens, em virtude do qual, de um lado, o fenômeno da massa “destituída de propriedade” se produz simultaneamente em todos os povos (concorrência universal), fazendo com que cada um deles dependa das revoluções dos outros; e, finalmente, coloca indivíduos empiricamente universais, histórico-mundiais, no lugar de indivíduos locais (MARX e ENGELS, 1991, p. 50).”

A diversificação do regime capitalista puramente industrial, assim como qualquer mudança ou passagem histórica, não aconteceu de um dia para outro, mas, sim, pela sucessão de diversos acontecimentos e fatos que culminaram em uma transformação na sociedade. De forma a identificar as mudanças e transformações no sistema capitalista, é importante que sejam analisados o crescimento e declínio da classe trabalhista produtiva, o símbolo da era industrial. Exemplos cotidianos vividos pela sociedade atual baseada na informação e no setor terciário (serviços) são o consumo de produtos de publicidade, comunicação, pesquisa, empresas de comércio e finanças, saúde, educação e lazer, dentre outros.

O crescimento da classe proletária, como descrito anteriormente, deu-se pela migração dos camponeses e trabalhadores domésticos para a indústria. Esta migração não ocorreu de maneira forçada ou obrigada, mas, sim, foi movida pelo desejo de obtenção de melhores condições de vida perante a sociedade e conquista de vantagens pelo trabalho operário. Outro fator importantíssimo para o crescimento e fortalecimento da classe trabalhista foi o fato dos trabalhadores terem encontrado nas fábricas (apesar de serem explorados e ainda permanecerem na miséria por décadas) uma condição de trabalho melhor do que as que possuíam nos feudos ou casas de senhores. Eles acharam na indústria uma jornada de trabalho pré-determinada que, apesar da alta carga de trabalho, ainda era menor do que o volume de trabalho que tinham em suas antigas ocupações. De fato, trabalhar na indústria foi a primeira esperança que camponeses e ex-escravos haviam tido até então para ascender socialmente. A queda da classe trabalhista puramente operacional vem ocorrendo de forma progressiva desde o fim da II Guerra Mundial, por volta de 1945. O operário tradicional tem sido trocado por um tipo de trabalhador que Drucker (1999) chamou de trabalhador do conhecimento – aquele que alia o

trabalho manual ao teórico. Esse é hoje o grupo de trabalho que mais cresce no mundo: cerca de 75% do valor de produtos comprados hoje é composto por custos com marketing, design, finanças, publicidade, advocacia, gestão e outros serviços intelectuais (Dowbor, 2006).

A chamada era da informação iniciou-se de forma discreta a partir da atitude de soldados americanos que, após voltarem da segunda guerra mundial, tinham como objetivo serem colocados imediatamente em alguma universidade. Nos dias de hoje, este desejo pode parecer simplista, mas na época foi bastante arrojado já que os soldados que voltaram da primeira guerra mundial queriam apenas um emprego estável. Neste período, na metade da década de 40, o conhecimento já começava a ser mais valorizado do que o trabalho puramente operacional (DRUCKER, 1999).

Diante do mesmo contexto, Antunes (2000, p. 47) ressalta que “a diminuição do trabalho industrial fabril, vivenciada no capitalismo, tem avançado nos dias atuais”. Há um grande aumento do trabalho assalariado no setor de serviços. Ele aponta também para uma realidade de “subproletarização intensificada” no trabalho parcial, movida por um grande aumento no volume de trabalhadores temporários, subcontratados e terceirizados.

## **2. MERCADO DE TRABALHO: DESENVOLVIMENTO E EXCLUSÃO?**

A população mundial faz parte hoje de uma era de grandes transformações, geradas em sua maioria pelos incríveis avanços tecnológicos das últimas décadas. Porém, apesar de tanto progresso, a população é ameaçada pela falta de oportunidades profissionais. Nota-se a concentração de renda, desemprego, estresse e insegurança. Com exceção do final do ano de 2008 e início de 2009, devido à crise global, a riqueza mundial não parou de crescer. Produzem-se cinco mil dólares de bens e serviços por pessoa por ano, o que supostamente garantiria uma renda mensal de 1,7 mil dólares por mês para uma família de quatro pessoas. A realidade, porém, mostra que mais da metade da população do planeta vive com menos de dois dólares por dia e cerca de 30 mil crianças morrem de fome e outras causas primárias diariamente (DOWBOR, 2006).

Ao discutir as novas configurações do mundo produtivo, Vincent (1995, p.129) ressalta que “num contexto de progresso técnico muito rápido as relações com a



tecnologia modificam-se profundamente”. Os sistemas de produção automatizados são compostos de trabalho cada vez mais complexo, controlando cada vez mais processos e encadeamentos de operações. Não se trata aqui unicamente de conjuntos e máquinas, mas sistemas complexos que podem se desenvolver em função da volatilidade da demanda e das inovações programadas.

Os benefícios obtidos pelos trabalhadores no processo de trabalho são amplamente compensados pelo capital, uma vez que a necessidade de pensar, agir e propor dos mesmos deve levar sempre em consideração, prioritariamente, os objetivos intrínsecos da empresa, que aparecem muitas vezes disfarçados pela necessidade de atender às expectativas do mercado consumidor. Porém, sendo o consumo parte integrante do sistema produtivo do capital, defender o consumidor e sua satisfação é condição essencial para se preservar a própria empresa.

### **3. TRABALHO E (DES) EMPREGO NO CONTEXTO BRASILEIRO**

Apesar das definições e previsões sobre o futuro do trabalho serem fartas, os dados mundiais são alarmantes. Milhões de pessoas no Brasil e no mundo não estão encontrando formas adequadas (ou até mesmo lícitas) de se inserirem no mercado de trabalho, o que torna esta situação um dos principais desafios de nosso planeta hoje, sendo inclusive determinante para um dos mais críticos problemas globais proveniente do capitalismo: a desigualdade. Não se trata de pessoas que gostam de ilegalidade, são geralmente “pessoas teimosas”, que insistem em sobreviver (DOWBOR, 2006). O mercado de trabalho também vem sendo testemunha de uma grande ampliação do contingente de trabalhadores precarizados. Este grupo é formado principalmente por funcionários *part-time*, subcontratados, terceirizados e outras formas de trabalho que surgiram com o modelo capitalista avançado. Nos dois primeiros anos do século XXI, a participação da mão de obra feminina cresceu com rapidez, chegando até 40% da força total de trabalho em países como o Brasil, apesar das desigualdades salariais ainda existirem (ANTUNES, 2005). O mesmo autor ainda expõe que o mundo do trabalho nos países desenvolvidos vem excluindo do mercado os trabalhadores mais jovens e os mais velhos. Em paralelo a esta tendência de exclusão, vivencia-se também uma inclusão criminosa de crianças no processo produtivo, principalmente em países subdesenvolvidos asiáticos e latino-americanos.

O trabalho assalariado não é a forma dominante de se ganhar a vida no Brasil atualmente e sua importância decresce com rapidez. Dos 85 milhões de pessoas que compõem a população ocupada do país (população economicamente ativa menos os desocupados, de acordo com os critérios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2007), temos apenas 47 milhões de “empregados”, que representam 55% do total. Destes, apenas 27 milhões estão formalmente registrados em carteira de trabalho. Assim, vê-se que muitos brasileiros não estão encontrando maneiras formais de se inserirem no mercado de trabalho (DOWBOR, 2006).

Dentro desta realidade, o Brasil presenciou, no final da década de 90 e início dos anos 2000, uma considerável redução do emprego industrial. Os dados do DIEESE (2009) também apontam que, em paralelo à diminuição do trabalho industrial, vê-se o crescimento do assalariamento sem carteira assinada, de autônomos trabalhando em condições precárias e do emprego doméstico. O aumento do desemprego entre os trabalhadores do sexo masculino (que representavam a grande maioria da população economicamente ativa até a década de 90) também promoveu um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Porém, apesar de estarem hoje inseridas no mercado de trabalho em grande número, as mulheres ainda detêm um índice de desemprego entre 4 e 6 pontos percentuais superiores aos índices dos homens. Além de o desemprego ser maior, ainda se observa que as mulheres ocupam, no Brasil, cargos de operação ou apoio, recebendo remuneração significativamente inferior à obtida pelos homens.

Ainda em relação ao desemprego, grande parcela está concentrada entre os mais jovens (entre 16 e 17 anos), cujo índice chega a 50% da chamada população economicamente ativa desta faixa etária. Os poucos jovens que conquistam uma ocupação, com frequência, encontram-se em oportunidades instáveis, recebendo baixos salários. As melhores oportunidades no mercado de trabalho ficam restritas aos que conseguem ter acesso a boas escolas e, por conta disso, os jovens de famílias de baixa renda tendem a se tornar adultos que continuarão nos níveis mais baixos da distribuição de renda.

A partir dos anos 90, após cinco décadas de constante aumento do trabalho assalariado e formalização das relações trabalhistas (como as conquistas dos trabalhadores e sindicatos, dentre elas, férias, décimo terceiro etc.), houve uma

severa regressão na oferta formal de emprego, culminando em um aumento de todas as formas de desemprego e desocupação, crescimento dos vínculos precários de trabalho, queda dos rendimentos financeiros reais e grande concentração da renda nos bolsos dos mais instruídos.

Uma vez que o raciocínio do lucro e do produtivo dominar a racionalidade do homem, aqueles que não têm acesso à produção serão considerados descartáveis e, por esta razão, prejudiciais: da exploração à exclusão, da exclusão à eliminação. Se trabalho e desemprego resistem, sem o verdadeiro sentido que parecem propagar, é porque existem para preservar um arremedo de organização certamente inóspita, porém apta a manter, por determinado tempo, certa “coesão social” (FORRESTER, 1997).

#### **4. MERCADO DE TRABALHO, EMPREGO E O “CONFLITO DE GERAÇÕES”**

O mundo corporativo moderno sofre diferentes conflitos decorrentes do choque das quatro gerações que estão nele inseridas. Segundo Tapscott (2008, p. 82), existem quatro gerações que convivem nas atuais organizações:

- geração de “veteranos” ou “seniores” (nascidos até o ano de 1945);
- geração “*baby boomer*” (nascidos entre 1946 e 1964);
- geração “X” (nascidos entre 1965 e 1980);
- geração “Y” ou “geração do milênio” (nascidos depois de 1980).

Kennedy (2008, p. 97) destaca que, como resultado dessa combinação, “todos os acordos organizacionais estão sendo revistos, tais como o respeito pela autoridade, a carga e os horários de trabalho, o código da vestimenta e a ética do trabalho”. Um exemplo clássico que traz à tona as diferenças entre gerações é o modo que estes esperam receber o *feedback*: A geração Y espera receber *feedback* de todos no escritório, enquanto a geração X prefere que não intervenham em seu trabalho, ao passo que os *boomers* esperam pelo *feedback* convencional da avaliação anual, e os veteranos preferem até mesmo não receber *feedback*, ou seja, acreditam que se ninguém se pronunciar sobre seu desempenho, é porque o trabalho vem sendo bem executado. Tapscott (2008) relata também que o choque entre os integrantes da geração Y e os *boomers* dará origem à nova cultura de

negócios, pois as duas ideias divergentes podem ser agregadas tendo em vista o modo que deve funcionar o trabalho. Ele afirma que a geração Y nasceu em uma época marcada pela velocidade das informações e, conseqüentemente, do imediatismo que ações diante dessas informações devem ser tomadas. O equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional é de extrema importância para os Ys assim como para os Xs, que preferem passar mais tempo com os filhos. Já para os *boomers* e seniores, o equilíbrio não é algo decisivo.

O equilíbrio entre a jornada de trabalho e tempo livre é um grande desafio para os profissionais de qualquer geração em dias atuais. A redução da jornada de trabalho é historicamente uma das maiores reivindicações trabalhistas, porém empresas modernas buscam fazer com que seus funcionários, independentemente de suas gerações, não se desliguem da empresa por um só minuto e, com isso, fazem com que esses profissionais trabalhem com *laptops*, celulares, rádios, dentre outros meios de comunicação, para que tenham acesso à empresa, fornecendo informações que façam a organização funcionar num fluxo contínuo.

A questão da informação assumiu papel fundamental no contexto de trabalho nas atuais organizações. É possível inferir que ela atua como apoio aos Ys para que estes tenham um trabalho mais virtual e flexível do que as gerações anteriores. Hoje em dia, há um aumento dos funcionários *home office* devido à acessibilidade que a tecnologia traz. O trabalho é marcado por pequenas paradas diárias, e não apenas por uma parada de almoço, como era feito pelos *boomers*. Desta maneira, os funcionários param diversas vezes ao dia em busca de informações sobre o que está acontecendo no mundo, por meio de *blogs*, *sites* de notícias, de relacionamentos etc. Teoricamente, outras gerações podem ser guiadas a aprender novas habilidades com jovens que são nativos da tecnologia, se concentrando simultaneamente entre vida profissional e vida pessoal. Será que ainda temos o cenário descrito por Guerreiro Ramos (1981), no qual o mercado está ficando de novo incapaz de proporcionar empregos aos que desejam trabalhar?

Observa-se uma tendência que implicará no surgimento de uma nova geração, denominada “geração Z” (ou “geração do futuro”), composta por pessoas nascidas após 1995. São jovens que ainda não estão no mercado - posto que atingirão a maioridade a partir de 2013 - e que tendem a almejar resultados instantâneos pelo hábito de ter rápido acesso às coisas de seu interesse. Porém, o

estudo dessa geração ainda é precoce e abrange muita especulação, uma vez que essas pessoas ainda não entraram no mercado de trabalho.

## 5. EQUILÍBRIO ENTRE TEMPO LIVRE E TEMPO DE TRABALHO

A adequação entre a rotina profissional e a vida pessoal, além de ser fundamental para uma vida sadia, é um dos grandes desafios dos profissionais em dias atuais. Segundo Antunes (2005, p. 211), a “nova vida profissional tem como princípio a premissa de que o exercício do trabalho é baseado no tempo disponível para o mesmo”, com atividades que não são autodeterminadas. É válido ressaltar que o tempo livre também se faz essencial, pois é neste período que as pessoas movimentam a indústria do comércio, lazer e entretenimento fazendo com que a “máquina” do mundo corporativo não pare.

Conforme afirmam Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004, p. 276), “o tempo livre é a base para a produção cooperativa, seja ela intelectual ou manufatureira”. Os autores afirmam que o estresse do trabalhador é inversamente proporcional ao tempo livre que este tem para não estar atrelado às obrigações do trabalho. O estresse é extremamente prejudicial à saúde mental do trabalhador e pode ser causado tanto pela rotina de trabalho simples quanto pela complexidade de um trabalho. Porém, é válido mencionar que alguns estudos mostram que a sobrecarga de atribuições por si só não leva diretamente ao estresse, mas que o problema surge quando a sobrecarga associa-se com a falta de autonomia do trabalhador. Para esses autores, explicações ao estresse estão relacionadas à falta de controle sobre o trabalho ou às condições para que o trabalhador desenvolva e utilize suas próprias estratégias para enfrentar as dificuldades e realizar o trabalho, protegendo contra o desgaste ou pelo menos evitando o sofrimento dele derivado. Tal embate faz com que o homem crie mecanismos que o façam imaginar que é maior do que a própria realidade como forma de auxílio à fuga mental. Sendo assim, ao se identificar com a organização o homem cria um vínculo com uma estrutura maior do que a própria vida, acreditando que a organização permanece ao longo do tempo, criando uma “barreira imortal”, como forma de bloquear a própria morte. Para Morgan (1996), esse tipo de sublimação frequentemente explica a energia dos maníacos por trabalho (*workaholics*), da qual dependem inúmeras organizações modernas.

No âmbito recomposto do projeto do capital e de seus meios de funcionamento, o trabalho apodera-se de uma forma ativa de subjetividade, na qual seu objetivo incondicional é colocá-la a serviço do capital e suas necessidades de acumulação. A diminuição da divisão rígida entre planejamento e execução torna mais nítida a dimensão ativa do trabalho, pois sua esfera de subjetividade é direcionada para o envolvimento com o projeto da empresa e seu resultante processo de criação de valores.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Inegavelmente, as organizações privadas ainda exercem forte influência sobre as perspectivas de trabalho, sendo que, de forma relativa, permeiam a forma pela qual o homem busca o prazer na atividade laboral e a ascensão em sua carreira, muitas vezes implicando em menos tempo livre ou prejudicando seus relacionamentos interpessoais em vários aspectos.

Abordar o trabalho enquanto imperativo no contexto da sociedade atual seria uma maneira determinista para apreensão da realidade, sem possibilidade de criação, nem de invenção do sujeito. Diante de tal panorama, talvez seja válido propor a substituição do trabalho pela ciência, ou a substituição da produção de valores de troca pelo intercâmbio de propostas e ideias, da substituição da produção pela informação, pois o mundo contemporâneo exige maior inter-relação, maior interdependência entre as atividades produtivas, entre os processos fabris e os de serviços, entre atividades de labor e as atividades de elaboração, entre produção e ciência, que se desenvolvem fortemente no mundo do capital e seu sistema produtivo. Uma vez que se reconhece a impossibilidade da máquina substituir o trabalho do homem, faz-se necessária maior interação entre a subjetividade de quem trabalha e as novas “máquinas inteligentes”.

Morin (2001, p. 56) defende que “a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e de conhecer seu desempenho”. Nessa perspectiva, o trabalho passa a exercer o papel de mecanismo de ajuste do trabalhador à realidade da qual participa.

Esforços acadêmico-científicos para compreender o trabalhador, com base no relacionamento entre o bem-estar e a busca por uma vida saudável, e não somente

em uma perspectiva de produtividade e lucratividade, talvez sejam indicações para melhor identificação material (e também imaterial) desse complexo processo chamado trabalho. Um dos pilares para tal labuta seja a argumentação marxista a respeito da relação existente entre “trabalho” e “felicidade e liberdade”, segundo a qual o trabalho, ainda que atrativo, não se configura, necessariamente, em prazer ou diversão.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Cortez, 2000.

ANTUNES, R. *A Dialética do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. *Temas de Filosofia*. São Paulo: Moderna, 1992.

ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. *Filosofando: introdução à filosofia*. São Paulo: Moderna, 1993.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde Mental e Trabalho. In Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B.. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2009.

DOWBOR, L. *O que acontece com o trabalho?* São Paulo: Senac SP, 2006.

DRUCKER, P. F. *Sociedade pós-capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1999.

FORRESTER, V. *O horror econômico*. São Paulo: Editora Unesp, 1997.

GUERREIRO RAMOS, A. *A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1981.

HUBERMAN, L. *História da Riqueza do Homem*. São Paulo: Atlas, 1986.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas*. Rio de Janeiro: IBGE, 2007.

KENNEDY, M. M. *The death of office politics*. New Delhi: Borders Publications, 2008.

LUKACS, G. *The ontology of social being*. London: Merlin, 1978.

MARX, K. Manuscritos Econômicos e Filosóficos. In Fromm, E. (Org.). *Conceito Marxista do Homem*. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

MARX, K. *O capital: crítica da economia política* (livro I). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia alemã*. São Paulo: Hucitec, 1991.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (3), 8-19, 2001.

MORGAN, G. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 1996.

SOUZA, E. M.; GARCIA, A.; PETINELLI-SOUZA, S. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, 2010.

TAPSCOTT, D. *Grow up digital: how the net generation is changing your world*. New York: McGraw-Hill, 2008.

VINCENT, A. *Ideologias políticas modernas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1995.

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Martin Claret, 2003.

Recebido em 19 de maio de 2012.

Aceito em 24 de julho de 2012.